Федеральное государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«Астраханский государственный технический университет»

Кафедра «Социологии и психологии»

**Курсовая работа**

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Подготовила:

Студентка группы ДГС-41

Лукьяненко Наталья

Научный руководитель:

к. соц.н. Крятова

Наталия Владимировна

Астрахань 2010год

**Содержание**

Введение

ГЛАВА 1: ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ. ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ

1.1 Кадровая политика и подготовка кадров

1.2 Службы социальной помощи в России

ГЛАВА 2: УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕГО КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

2.1 Министерство социального развития и труда Астраханской области

2.2 Подготовка кадров для социальной службы Астраханской области

Заключение

Литература

**Введение**

В настоящее время в России очень большое количество населения нуждается в социальной защите и поддержки со стороны государства. В связи с этим проблема подготовки кадров для социальных служб встаёт особенно остро и нуждается в контроле со стороны государства. Стране нужны новые хорошо обученные кадры, разбирающиеся в данной проблеме.

Актуальность выбранной темы обуславливается тем, что Россия в последнем десятилетии XX столетия столкнулась с серьёзными социальными проблемами: в стране очень низкий уровень жизни населения, большое число безработных, малоимущих и многодетных семей, а также значительное количество пенсионеров нуждающихся в помощи.

Уровень профессиональной подготовки людей, в основном не соответствует требованием современной системе управления. В литературе сформулированы причины такой ситуации. Во-первых, в организациях не функционирует система повышения квалификации, а уровень подготовки управленческих кадров отстает от требований организации. Во-вторых, повышение требований, к специалисту социальной службы или какой-либо другой организации влечет за собой понижение уровня квалификации управленческих кадров и кадров в учреждениях социальной помощи населения. В-третьих, получают развитие отрасли, которым ранее не уделялось столько внимания (например, сфера обслуживания социальной защиты населения), без которых невозможно функционирование организации по оказанию социальной помощи нуждающемуся населению. Но даже высококвалифицированные специалисты из смежных организаций не имеют соответствующей профессиональной подготовки, чтобы эффективно осуществлять деятельность по возникающим новым профессиям. В-четвертых, профессиональные знания, получаемые в высших и средне специальных учебных заведениях, со временем устаревают, и являются недостаточными для осуществления квалифицированной деятельности в социальных учреждениях и других различных организациях.

Целью данной курсовой работы является: изучение и анализ работы по подготовке кадров для социальных служб.

Исходя из цели нами были сформулированы следующие задачи:

1. определить содержание кадровой политики и подготовки кадров;
2. дать характеристику сферы социальной защиты населения и специфики ее управления;
3. охарактеризовать управление сферой социальной защиты населения Астраханской области;
4. проанализировать подготовку кадров для управления сферой социальной защиты населения Астраханской области.

Объектом исследования курсового проекта является система управления социальной защиты населения Астраханской области.

Предметом исследования выступает подготовка кадров для системы управления социальной защиты населения Астраханской области.

Проблема заключается в том, что изменения, происходящие в обществе, ведут за собой изменения в функционировании его систем, какой является система социальной защиты. Для её активного функционирования необходимы высококвалифицированные кадры и чётко сформулированная программа кадровой политики.

Предпосылкой анализа современных проблем кадровой политики[[1]](#footnote-1), а также проблемы формирования и функционирования профессиональных кадров и их возрастающая роль в реформировании социальных служб Астраханской области нашли отражение в работах Ю. П. Аверина, Т. Ю. Базарова, В. Д. Граждана, В. А. Дятлова, А. П. Егоршина, А. Я. Кибанова, Е. В. Маслова, В. В. Травина, Г. В. Щекина и др.

В работах Г. В. Гречихина, Л. Я. Дятченко, Е. М. Ковешникова, В. В. Маркина, М. Маркова, В. Н. Иванова, Г. П. Овчинникова, А. И. Пригожина, А. А. Хохлова, В. В. Щербины исследованы общие вопросы управленческой теории и практики, а также методологические основы использования социальных технологий в качестве эффективного инструментария совершенствования кадрового потенциала и повышения его в управлении современными социальными процессами.

Теоретические и практические вопросы[[2]](#footnote-2), связанные с формированием и развитием системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих, эффективностью их обучения исследуются в трудах В. Э. Бойкова, B. И. Видяпина, Т. А. Кононенко, В. С. Кабакова, А. М. Смолкина.

# ГЛАВА 1: ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ. ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ.

##

## 1.1 Кадровая политика и подготовка кадров

Решение задач кадровой политики в практической деятельности составляет суть кадровой работы. Сюда относится деятельность по планированию, подбору, подготовке, расстановке, переподготовке, оценке, воспитанию и рациональному использованию кадров. Кадровая работа, таким образом, является средством реализации кадровой политики.

Понятие "работа с кадрами" охватывает все проблемы персонала в социальном управлении и предполагает условное их разделение на три большие группы:

* анализ категорий работников и должностей, вопросы планирования и прогнозирования в области кадров, определение и формирование источников удовлетворения кадровой потребности;
* вопросы подбора, расстановки, подготовки и повышения квалификации кадров;
* вопросы организации и оценки труда, формирования стабильных коллективов, укрепления дисциплины и др.

Рассматривая проблемы координации кадровой работы, следует учитывать отраслевой, региональный и фирменный аспекты использования кадрового потенциала.

Отраслевой принцип управления, несмотря на создание корпораций, и ассоциаций имеет ряд недостатков. В области проблемы кадров эти недостатки связаны, прежде всего, с несовершенством учета территориальных балансов трудовых ресурсов.

Принцип эффективного использования человеческого фактора в социально-экономическом развитии, лежащий в основе организации работы с кадрами на современном этапе, реализуется по трем основным направлениям:

* создание необходимых условий для всестороннего и гармоничного развития всех способностей человека в его профессиональной деятельности;
* обеспечение повышения производительности и качества труда за счет развития специальных способностей и совершенствования профессионального мастерства на базе высокой профессиональной подготовки и общей культуры работников;
* регулярное и систематическое обновление и пополнение профессиональных знаний, умений и навыков всех категорий работников, планирование и осуществление постоянного профессионально-квалификационного роста кадров.

Работники по кадрам занимаются планированием, оценкой, анализом, практической реализацией кадровой политики, применяя различные методологические подходы, работая в конкретных организационных рамках и обеспечивая эффективность работы с персоналом.

Система работы с кадрами – явление многогранное, поэтому при ее разработке необходимо учитывать как внутренние связи между составляющими этой системы, так и внешние.

Для более чёткого представления того, какие кадры в настоящее время необходимы для социальной сферы, несомненно является важным рассмотреть, при помощи каких программ кадры подготавливают для соответственной деятельности.

Определяя, какие кадры потребуются для выполнения стоящих перед обществом задач, необходимо разрабатывать меры по их подготовке, правильному распределению и использованию в каждом конкретном случае. Такая программа должна предусматривать:

* анализ положения, существующего в области кадров, прежде всего кадров управления, их распределения по узловым участкам государственной, хозяйственной и социально-культурной работы;
* определение стратегических направлений дальнейшей работы по подготовке и непрерывному образованию кадров специалистов и квалифицированных рабочих;
* определение потребности в кадрах специалистов и рабочих в соответствии с требуемым уровнем знаний, умений и навыков, необходимым уровнем развития специальных способностей и деловых качеств;
* организацию многоуровневого профессионального образования с учетом конкретных задач развития общества, решения проблем наиболее целесообразного использования выпускников учебных заведений;
* совершенствование мероприятий по дальнейшему повышению квалификации кадров, планированию и эффективной реализации деловой карьеры, постоянному профессионально-квалификационному росту кадров;
* изучение действующего состава кадров управления, формирование резерва руководителей, оценки кадров, аттестацию специалистов, совершенствование механизма подбора и расстановки кадров.

Программа развития кадров может стать эффективным средством организации планомерной кадровой работы только в случае постоянного совершенствования и корректировки в соответствии с требованиями сфер жизнедеятельности общества. Определяя место кадров в системе государственного управления, следует подчеркнуть два важных обстоятельства:

* кадровая политика, вся работа с персоналом управления проводятся и организуются государством;
* кадровая политика и кадровая работа являются общегосударственной задачей.

В общем смысле подготовка кадров - планомерная и организованная подготовка для всех отраслей общественной жизни квалифицированных специалистов.

Подготовка квалифицированных кадров для работы в социальной службе осуществляется профессионально в Астраханской области в ВАГСе, а также на курсах повышения квалификации и непосредственно в организации.

Подготовка нового кадрового потенциала осуществляется в организации или учреждении социальной защиты населения по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях этого вида деятельности.. Сроки такого обучения зависят от сложности самой профессии и заканчиваются сдачей квалификационного экзамена и присвоением служащему определенного разряда.

При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному специалисту в данной области трудовой деятельности либо включается в состав отдела. Теоретический курс изучается обучающимся самостоятельно.

При групповой форме обучающиеся объединяются в учебные группы и выполняют работу согласно учебной программе под руководством квалифицированных специалистов. Численный состав учебных групп устанавливается в зависимости от сложности овладеваемой профессии и условий трудовой деятельности.

Курсовая форма подготовки кадров используется для обучения управляющих и работников учреждений особо сложным профессиям, требующим значительного объема теоретических знаний различного вида работ, которыми невозможно овладеть на рабочем месте. Теоретическое обучение при этом производится в учебно-курсовых аудиториях, на постоянно действующих курсах, создаваемых отраслевыми министерствами.

Сроки подготовки кадрового потенциала определяются нормативными документами и не подлежат сокращению, за исключением лиц, имеющих техническое образование.

Переподготовка – получение новой специальности из числа лиц, имевших профессию для удовлетворения потребности предприятия организации в данной специальности

Следовательно, кадровая политика имеет очень тесную связь с кадровой работой. Основа работы с кадрами, повышения их уровня подготовка для работы в сферах жизни общества напрямую зависит от сформулированной кадровой политики государства. Кадровая политика является залогом успеха работы с кадрами и их подготовки.

# 1.2 Службы социальной помощи в России

В разных странах пути развития и становления социальных служб не были идентичными. Известным теоретиком социального обеспечения и управления является И. Нойфелъд. Исследуя кадровые процессы в социальных министерствах и систему подготовки кадров для их работы в Германии, и в других странах, выявилось, что они претерпели известное влияние США, но все же их развитие, безусловно, носило в нашей стране самобытный характер и имело национальные корни.

Социальную работу[[3]](#footnote-3) можно определить как специфическую форму государственного и внегосударственного воздействия на человека с целью обеспечения культурного, социального и материального уровня жизни населения. Деятельность социальных служб направлена на практическое решение социальных проблем, на помощь социально незащищенным или малозащищенным группам населения.

Развитие деятельности социальных служб и профессии социального работника началось в Германии в начале XX столетия с создания социальных школ, прежде всего женских. Далее создание социальных служб помощи населения стало набирать обороты и создаваться в различных странах.

По указу министерства народного обеспечения в 1920 году в России было введено государственное регулирование подготовки кадров социальных работников. Этот законодательный акт явился основой дальнейшего развития всей системы обучения и подготовки специалистов к социальной деятельности в России вплоть до второй мировой войны.

Первоначально социальные службы поддерживали и финансировали преимущественно свободные благотворительные союзы и общества. Только после первой мировой войны возникла государственная служба социальной помощи населению, которая существует и по сей день в виде ведомств социального обеспечения, охраны здоровья и помощи молодежи.

Первые десятилетия доминирующим методом работы социальных ведомств как в США, России, так и в других странах, была главным образом индивидуальная помощь населению. Затем стали использовать социальную групповую терапию, несколько позже вошла в практику и социальная работа в общине.

Эти три формы социальной работы стали по существу классическими методами, оказавшими решающее воздействие на профессионализацию социальной работы во всех странах.

После второй мировой войны развитие социальной работы и системы подготовки профессиональных кадров получило серьезный импульс и прошло несколько этапов.

Основным содержанием социальной работы впервые послевоенные годы в различных странах, было оказание материальной помощи населению, перенесшему тяжелейшие невзгоды в период войны.

 В теоретической подготовке (двухлетней) в эти годы студентам показывались истоки бедственного положения людей в таких социальных сферах, как здравоохранение, защита молодежи и материальная помощь населению. Методические исследования в области работы социального ведомства страны, правда, были еще в это время не известны. Ничего не говорилось и в системе подготовки в специальных школах социальной работы о том, какими методами следует преодолевать бедственное состояние людей. Теория вообще была еще очень слабо связана с практикой и мало подкрепляла ее.

Практическая подготовка состояла главным образом из допрофессиональной, промежуточной и профессиональной практики, причем обучение социальной деятельности проводилось только на моделях.

В первой половине шестидесятых годов значительно дифференцировалась и расширилась подготовка профессиональных кадров социальной сферы.

Социальная сфера общества представляет собой устойчивую область человеческой деятельности по воспроизводству своей жизни, пространство реализации социальной службы. В ней реализуются социальные и гражданские права человека. Ее функционирование определяется объективными закономерностями и основывается на определенных принципах социальной помощи и социального управления.

При подготовки кадров, несомненно, акцент должен делаться на структуру социальной работы. В научной литературе имеются различные подходы к определению структуры социальной службы. В одном случае расчленение социальной сферы производится в зависимости от содержания, в другом - по основным функциям, в третьем - по категориальному аппарату, характеризующему социальную службу.

 Так, ее можно представить как совокупность систем образования и здравоохранения, сферы бытовых и культурных услуг, транспортного обслуживания. Исходя из этого определим компетенцию социальной службы, можно заметить, что специалисты должны быть подготовлены как минимум в 2 , а то и более сферах социальной деятельности.

Сфера социальной деятельности не имеет жестких пространственных и временных рамок. Она существует не сама по себе, не изолированно, а в определенной взаимосвязи с другими сферами общества: материально- производственной, политической, культурно-духовной и системами природного порядка.

Социальные службы[[4]](#footnote-4) располагает необходимым набором компонентов вещного, процессуального, идейного и человеческого характера. Взаимодействие этих структурных единиц должно порождать присущие данной системе качественные особенности.

Отнесем к таковым социальную инфраструктуру и производимые ею продукты потребления, процессы образования, медицинского, социального и бытового обслуживания, органы и институты управления социальной сферой, механизмы и нормативную базу регулирования потребительского поведения населения.

Возникновение и существование всех компонентов социальных служб и их специфика обусловлены главной функцией социальной сферы - функцией социального воспроизводства людей как субъектов жизнедеятельности, воспроизводство ресурсов их жизнеобеспечения, а также функции воссоздания социальных институтов.

Значимый компонент социальной защиты социальная инфраструктура. Под ней понимается устойчивую совокупность материально- вещественных элементов, создающих условия для удовлетворения всего комплекса потребностей (витальных и социально-деятельностных) в целях воспроизводства человека и общества. По своей внутренней организации инфраструктура социальной работы представляет собой систему учреждений, предприятий и органов управления, обеспечивающих функционирование всех институтов социальной сферы.

Процессы образования, медицинского, бытового, транспортного обслуживания, социальной защиты и представляют собой совокупность статистически устойчивых актов социального взаимодействия людей, детерминирующего их образ жизни, условия воспроизводства. Это взаимодействие призвано служить двум взаимосвязанным целям: сохранению ранее накопленного человеческого потенциала, доступности услуг и созданию новых институциональных предпосылок социального совершенствования качественных характеристик воспроизводства будущих поколений, обеспечению роста потенциала социальной сферы. Услуги социальных учреждений формируют социальную экологию.

Социальное обслуживание населения в одних работах рассматривается как современная парадигма социальной работы, в других – как высокоэффективная социальная технология, позволяющая оказывать результативную социальную поддержку гражданам в условиях сложной социально-экономической ситуации, объективно нарушающей жизнедеятельность человека или социальной группы, в- третьих, как принципиально важный сектор социальной сферы.

Возможность осуществления социального обслуживания населения в условиях современной России становится реальной и ощутимой по мере организации и развития сети территориальных социальных служб и быстрого формирования отрядов профессиональных социальных работников и других специалистов в области социальной работы, социальной педагогики и практической психологии[[5]](#footnote-5).

В федеральном законе «об основах социального обслуживания населения Российской Федерации» в ст. 1 подчеркивается, что «социальное обслуживание представляет собой деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических, социально-правовых услуг и материальной помощи, проведению социальной адаптации и реабилитации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации».

На данном этапе развития страны Российская система социального обслуживания находится на стадии становления. Важнейшим признаком становления системы является её динамично развивающаяся инфраструктура. В Российской Федерации социальные услуги предоставляют более 12 тыс. учреждений (стационарных, полустационарных и нестационарных).

Сегодня значительная часть центров социального обслуживания – это многопрофильные учреждения, способные представить престарелым и инвалидам разнообразные по видам и формам услуги, включая социально-медицинские, социально-бытовые и торговые[[6]](#footnote-6).

В половине всех центров социальной помощи функционируют отделения дневного пребывания, в трети – отделения социальной помощи семье и детям.

В ведении органов социальной защиты населения субъектов РФ действует свыше 1000 стационарных учреждений социальной помощи различных типов на 2568 мест, в том числе 406 домов-интернатов (пансионатов) для ветеранов войны и труда, 442 психоневрологических интерната, 30 специальных домов- интернатов и отделений для лиц с асоциальным поведением, отбывших наказание за совершенные ими преступления, 23 реабилитационных центра, 151 детский дом- интернат для умственно отсталых детей, 7 детских домов с тяжелыми физическими недостатками[[7]](#footnote-7).

В настоящее время в России насчитывается более 40 телефонов доверия. В 1999 году создана ассоциация российских телефонов доверия, основная задача которой – создание культуры консультирования, то есть создание сети центров, которые взяли на себя подготовку консультантов для телефонов доверия, подготовку руководителей, и подготовку тех, кто сам будет подготавливать, т.е. учителей.

Но действующая сеть стационарных учреждений социального обслуживания далеко не удовлетворяет имеющиеся потребности.

По прежнему особо острой остается проблема лиц без определённого места жительства и занятий, «бомжей», не имеющих средств к существованию, в том числе отбывших сроки наказания в местах лишения свободы, достигших пенсионного возраста, ставших инвалидами. Региональные органы управления и органы местного самоуправления осуществляют мероприятия по оказанию социальной помощи таким людям. Для них создается сеть социальных учреждений – специальных домов-интернатов, домов ночного пребывания.

Процесс становления системы учреждений нового типа весьма противоречив и неоднозначен. Комплексный подход к развитию территориальных служб по проблемам семьи, женщин и детей практически осуществляются только на четверти территории РФ. Говорить о продуманной, хорошо развитой системе учреждений более или менее полно учитывающей нужды населения можно только в отношении крайне незначительной части территорий РФ[[8]](#footnote-8).

Примерно четверть субъектов РФ имеют всего 3-5 учреждений социальной помощи семьям и детям, причем они в основном созданы в краевых (областных) центрах.

В условиях жесточайшего дефицита финансовых средств во многих субъектах РФ пытаются решить сложнейшие проблемы семьи и детства, открывая многопрофильные центры социальной помощи семье и детям, а отделения (не редко маломощные, однообразные по видам поддержки) помощи семье и детям. В ряде регионов типичным является процесс объединения различных видов учреждений социальной помощи. Весьма распространены и такие учреждения, которые в силу крайне ограниченного числа специалистов по социальной работе и дефицита современных технологий не могут практически повлиять на изменение ситуации в регионе.

К сожалению, в отдельных регионах не продумано создание упорядоченной сети учреждений для детей и подростков. Создаваемые социальные учреждения должны предоставлять необходимую помощь всем детям вне зависимости от их пола, возраста, места прописки. Несогласованность действий учреждений просматривается также там, где они подчинены разным ведомствам, которые не могут предоставить необходимый объем социальной помощи, а отсутствие лицензирования вызывает трудности в выработке определённых единых требований к кадрам социальных работников и анализу эффективности их деятельности[[9]](#footnote-9).

В настоящее время министерства и ведомства, имеющие социальные службы, опираясь на государственные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, пытаются решить сложную задачу, связанную с развитием созданной сети социальных учреждений, оказывающих населению широкий спектр услуг, адресованных главным образом наиболее социально уязвимым группам населения, которые испытывают постоянные трудности в повседневной жизни.

По мере формирования территориальных служб социального обслуживания появляется потребность в управлении сетью учреждений, оказывающих населению услуги. Эта сфера, как и всякая другая, не может развиваться стихийно, она объективно нуждается в управлении, целью которого является всё более полное удовлетворение потребностей людей в услугах.

Социальная работа, существующая за рубежом не одно десятилетие, в реестре службы занятости России отнесена к профессиям лишь с 1991 г.

Российская система социального управления сегодня впервые сталкивается с теми аспектами развития указанной профессии, которые проявлялись в западных странах и подвергались там научной рефлексии на протяжении длительного времени. Поэтому зарубежный опыт изучения деятельности социальных служб, его социологические ресурсы оказываются полезными в исследовании процессов становления отечественной социальной работы.

Наличие или отсутствие в обществе такой профессии, как социальная работа, определяет то, под каким углом зрения воспринимаются индивидом и государством социальные проблемы, формируются ли ценности гражданского общества. Социальная работа играет роль посредника между индивидами, отдельными группами, частными и государственными организациями, и, как новая профессия и инновационная практика, связана с изменением жизненных форм, ценностей и профессиональных идентичностей.

В советскую пору некоторые функции социальной работы выполнялись организациями, находившимися в ведении четырех министерств - образования, здравоохранения, соцобеспечения и внутренних дел. Схожие функции брали на себя компартия, комсомол, профсоюзы, а также ряд общественных организаций (например, всесоюзное общество инвалидов). Вся эта система государственной и общественной поддержки была разобщенной и финансировалась по остаточному принципу, что существенно снижало ее эффективность.

Последнее десятилетие XX века ознаменовалось значительными изменениями в социальных отношениях, политике, экономике, культуре. Разлом нашего хозяйственного механизма вызвал резкое снижение качества бытия, ухудшение положения инвалидов и пожилых, многодетных семей, женщин и детей, обнажил прежние и привел в возникновению новых жизненных проблем.

В ответ на эти изменения были учреждены новые образовательные программы и профессии из разряда помогающих или заботящихся, поскольку их предназначение - практическая помощь, забота о человеке. Среди таких нововведений – социальная работа, утвержденная в стране одновременно как вузовская специальность и профессиональная деятельность.

Профессиональная подготовка социальных работников ныне ведется 120-ю российскими вузами, включая пять частных. Уровень образования достиг высоких стандартов благодаря интенсивному внутрироссийскому и международному обмену, научной инициативе преподавателей. Это способствует формированию квалифицированных кадров. Однако профессионализация социальной службы тормозится некими параллельными процессами, или дисфункциями ее внутреннего и внешнего контекстов.

Следовательно, можно сделать вывод, что в настоящее время выявлены тенденции и предпосылки развития подготовки работников социальной сферы в отечественной и мировой практике профессионального образования специалистов управления: возрастают ценности и востребованности дополнительного профессионального образования в модернизации управленческого корпуса социальной сферы, для более качественного функционирования социальной службы как по России в целом, так в частности по Астраханскому региону.

# ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕГО КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

##

## 2.1 Министерство социального развития и труда Астраханской области

Министерство социального развития и труда Астраханской области[[10]](#footnote-10) (далее - министерство) является исполнительным органом государственной власти Астраханской области, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального развития и труда, а также по оказанию государственных услуг в установленной сфере, включая социальное обслуживание населения, оказание протезно-ортопедической помощи, реабилитацию инвалидов, государственную экспертизу условий труда.

Министерство является правопреемником департамента труда и социального развития Астраханской области и комитета по делам семьи, детства и молодежи Астраханской области в семейной политике в части социальной поддержки семьи, материнства и детства.

Министерством социального развития осуществляется координация и контроль деятельности находящегося в его ведении агентства по занятости населения Астраханской области.

Главными документами, которыми Министерство руководствуется в своей деятельности является Конституция Российской Федерации, федеральные конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Уставом и законами Астраханской области, постановлениями Государственной Думы Астраханской области, постановлениями и распоряжениями Губернатора и Правительства Астраханской области, а также настоящим Положением.

Министерство осуществляет свою деятельность во взаимодействии с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, исполнительными органами государственной власти Астраханской области, органами местного самоуправления, региональными отделениями государственных внебюджетных фондов, объединениями работодателей, общественными организациями, гражданами по вопросам, относящимся к его компетенции. Деятельность осуществляется, непосредственно и через свои структурные подразделения с правами юридического лица в муниципальных районах Астраханской области (далее - территориальные органы министерства).

Министерство Социального развития и труда Астраханской области является юридическим лицом, имеет печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и своим наименованием, соответствующие печати, штампы, бланки, лицевые счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также обособленное имущество, находящееся в государственной собственности Астраханской области, закрепленное за ним на праве оперативного управления, бюджетную смету и отвечает по своим обязательствам денежными средствами, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, быть истцом и ответчиком в суде.

Министерство реализует свои полномочия посредством принятия постановлений, распоряжений, приказов по вопросам реализации и организации контроля за их исполнением. Расходы на содержание министерства осуществляются за счет средств областного бюджета.

Министерство осуществляет следующие полномочия:

Разрабатывает проекты законов Астраханской области, нормативных правовых актов Губернатора и Правительства Астраханской области, целевых программ и другие документы, по которым требуется решение Губернатора или Правительства Астраханской области, по вопросам, относящимся к установленной сфере деятельности министерства.

На основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законов Астраханской области, нормативных правовых актов Губернатора и Правительства Астраханской области самостоятельно принимает нормативные правовые акты по вопросам в установленной сфере деятельности министерства и подведомственного министерству агентства по занятости населения Астраханской области

* Разрабатывает и утверждает ведомственные целевые программы, осуществляет текущий контроль за их реализацией.
* Обобщает практику применения законодательства и проводит анализ реализации государственной политики в установленной сфере деятельности.
* В области оказания и реализации мер социальной поддержки, социальной помощи и организации социальных выплат населению:
* назначает и выплачивает денежные компенсации отдельным категориям граждан;
* выдает справки, подтверждающие право на предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан в части оплаты жилищно-коммунальных услуг;
* предоставляет субсидии на оплату жилых помещений и коммунальных услуг;
* назначает и выплачивает социальные пособия, материальную и иную помощь на погребение, возмещает специализированным службам по вопросам похоронного дела стоимость услуг по погребению умерших;
* назначает и выплачивает государственные пособия гражданам, имеющим детей;
* выплачивает денежные средства семьям, усыновившим детей, опекуну (попечителю) на содержание ребенка, денежные средства, предусмотренные на оплату труда приемных родителей;
* назначает ежемесячное пособие детям военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы по призыву, в том числе признанных в установленном порядке безвестно отсутствующими или объявленных умершими;
* назначает денежные средства на проведение ремонта индивидуальных жилых домов, принадлежащих членам семей военнослужащих, потерявшим кормильца;
* назначает и предоставляет ежегодную денежную выплату гражданам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР»;
* назначает и выплачивает государственное единовременное пособие и ежемесячную денежную компенсацию гражданам при возникновении у них пост вакцинальных осложнений;
* назначает ежемесячную, единовременную и ежегодную денежную компенсацию гражданам, подвергшимся воздействию радиации;
* формирует и ведет областной банк данных получателей мер социальной поддержки по отдельным категориям граждан, социальной помощи, социальных услуг, субсидий и других социальных выплат;
* выдает удостоверения и иные документы о праве на льготы отдельным категориям граждан в соответствии с действующим законодательством;
* выплачивает Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы компенсации расходов на
* оказывает установленные законодательством Российской Федерации и Астраханской области меры социальной поддержки отдельным категориям граждан по обеспечению им равной доступности услуг общественного транспорта;
* присваивает звание «Ветеран труда» и выдает удостоверение, подтверждающее право на предоставление мер социальной поддержки;
* предоставляет инвалидам реабилитационные мероприятия, технические средства реабилитации и услуги бесплатно, за счет средств областного бюджета;
* оказывает единовременную материальную помощь отдельным категориям граждан на газификацию домовладений;
* оказывает государственную социальную помощь малоимущим гражданам, материальную помощь гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации;

Министерство имеет еще множество полномочий, которые в нашей работе упомянуты не были.

## 2.2 Подготовка кадров для социальной службы Астраханской области

Для выявления подготовки специалистов, работающих в социальной сфере и изучения кадровой политики социального управления был проведен стандартизированный индивидуальный экспертный опрос.

Данный опрос заключался в индивидуальной работе с каждым отдельным экспертом из привлеченных.

Наиболее важной проблемой для проведенного интервью было выявление существования и функционирования разработанной кадровой политики, каким образом готовятся кадры для работы в данной сфере, при помощи каких инструментов и методов происходит повышение их квалификации и происходит ли вообще.

Необходимо было изучить, каких кадров для работы в социальной сфере не хватает, а каких - избыток. Наиболее значительным было рассмотреть кадровую политику и кадровый потенциал данного министерства.

Для проведения опроса были отобраны эксперты по следующим критериям:

* Эксперт должен работать в сфере социальной защиты не менее 5 лет, для того, чтобы иметь наиболее чёткое представление о работе и проблемах существующих в данной сфере.
* Эксперт должен быть руководителем, какого- либо отдела социальной сферы, с тем чтобы можно было выявить какие проблемы именно на уровне управления данной сферой социальной жизни.
* Эксперт должен быть компетентен и подготовлен к общению, так как задаваемые вопросы носят специфический характер.

В опросе принимали участие следующие эксперты:

1. Начальник отдела методологии предоставления мер социальной поддержки – Самойленко Ирина Геннадьевна.
2. Начальник отдела по организации социального обслуживания, социальной реабилитации и работе с общественными организациями – Ахмедулина Галия Зульбухаровна.
3. Начальник отдела реабилитации несовершеннолетних – Афанасьева Елена Владимировна.
4. Начальник отдела жизнеустройства детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – Зверева Светлана Геннадьевна.
5. Начальник отдела государственной службы, кадров и мобилизационной работе – Шаркова Мария Вячеславовна.

При отборе экспертов, все выдвигаемые критерии отбора были соблюдены.

Первый вопрос, который был задан экспертам – это вопрос «*В кадрах какой квалификации, по Вашему мнению, система управления социальной защиты испытывает потребность*»?

При ответе на вопрос практически все эксперты дали однозначный ответ – «Юристы», мотивируя это тем, что специфика работы социального работника предусматривает большой потенциал трудовой деятельности юристов, а их не хватает. Прежде всего, это обусловлено тем, отмечали эксперты, что в данной сфере работы много, а заработная плата низкая, и кадры с юридическим образованием, попросту не видят смысла работы занятости и трудовой деятельности в данной сфере.

Кадры, которые поступают на работу, не имеют опыта, что связано с их недавним окончанием учебного заведения, а трудоустроиться таким специалистам трудно, так как у них нет стажа работы по профессии.

Если же взглянуть на учреждения социальной защиты, то они нуждаются в медицинском персонале, и особо выделяли эксперты психологов, так как большинство обращающихся в социальную службу нуждаются в помощи профессионала.

Лишь один эксперт ответил, что наполнение социальных служб достаточно и даже имеется переизбыток педагогов – этот ответ был дан Афанасьевой Еленой Владимировной. Данный ответ обусловлен спецификой деятельности отдела.

Начальник отдела кадров заметила, что всем имеющимся служащим просто необходимо повышение квалификации, так как данные курсы проходили более 5 лет назад, а специфика деятельности указывает на то, что люди, работающие в социальной сфере должны быть компетентными.

Экспертам был задан вопрос «*Разработана ли в системе социальной защиты кадровая политика?*» Этот вопрос является ключевым, в связи с тем, что именно кадровая политика обуславливает работу министерства, его ведомств и служб. Кадровая политики должна быть структурирована, в ней необходимо чётко указываться проблемы, существующие в данной сфере и мероприятия по их решению. Хорошая кадровая политика, о которой знают кадры, работающие в данной сфере – залог успехи и эффективной работы.

Можно выявить характерную реакцию для всех респондентов, они начинали в начале смущаться, потом задумывались и отвечали, что безусловно кадровая политика существует и она хорошо разработана. Несмотря на это, респонденты не смогли назвать не одного пункта разработанного кадровой политикой, даже в работе своего отдела.

Следовательно, напрашивается вывод, что программа кадровой политики находится на стадии разработки, поэтому не все руководители подразделений подробно могут рассказывать о ней.

Следующим стал вопрос «*Насколько остро у Вас стоит проблема обновления (омоложения) кадров» -* он был необходим для анализа функционирования и подготовки кадров, потому что в настоящее время в стране идёт омоложение кадрового потенциала государственных служащих.

На данный вопрос был получен ответ, что с омоложением кадров проблем нет. В министерстве есть служба по подбору кадрового резерва служащих, который черпается из молодых специалистов, окончивших Астраханские ВУЗы, такие, как Астраханский государственный технический университет и Астраханский государственный университет. Также кадры направляются различными департаментами, заинтересованными в деятельности социальных служб.

Все эксперты отмечали, что в медицинские учреждения приходит мало молодых специалистов, что связано с низким уровнем заработной платы.

Чтобы молодые специалисты могли трудоустроиться на работу в сфере социальной защиты, в министерстве объявляются конкурсы на замещение вакантных должностей.

Омоложение кадров стало происходить с того момента, как министром Социального развития и труда Астраханской области стала Екатерина Анатольевна Лукьяненко - замечают эксперты.

На следующий вопрос «*существует ли в Астраханской области система подготовки и переподготовки кадров для системы управления сферой социальной защиты*»? Однозначного ответа от экспертов не было получено.

Ответы были односложными или просто «да», или «нет», свой ответ они не аргументировали. А Афанасьева Елена Владимировна и вовсе воздержалась при ответе на данный вопрос.

Чёткий и развёрнутый ответ был дан Шарковой Марией Вячеславовной. Она отмечала, что несомненно такая система функционирует, она ведет свою работу с государственными и гражданскими служащими. Курсы по повышению квалификации, должны проходить не менее 1 раза в 3 года, но это не всегда удаётся, в связи с тяжелой экономической ситуацией в регионе. В нашем регионе функционирует филиал Волгоградской академии государственной службы, где можно пройти подготовку для работы в сфере управления различным государственный служащим.

Последним в нашем опросе был задан вопрос «*Из каких сфер трудовой занятости поступают кадры для работы в системе управления социальной защиты?*»

На данный вопрос эксперты отвечали следующим образом, что кадры для работы в социальной сфере поступают из различных сфер трудовой занятости. «У нас в регионе существует автономная система кадров» - отметила Мария Вячеславовна. В регионе идёт учёт, о поступлении и подготовки кадров. Эксперты отмечают, что кадры по своему образованию различны, что даёт огромный потенциал для их трудоустройства. Большое количество кадров с педагогическим и журналистским образованием.

Все эксперты признались, что не смотря на то, что кадровый резерв существует, всё же очень малое количество высококвалифицированных и хорошо подготовленных молодых специалистов. Ведь в работе социальных служб очень важен индивидуальный подход к каждому обратившемуся человеку. Нужно уметь понять человека, и оказать ему необходимую помощь, а ситуации бывают разные.

В общем можно отметить, что ситуация с управленческими кадрами более стабильная, чем на местах в учреждениях, где кадров не хватает. В регионе необходимо чаще проводить курсы, различные конференции и семинары, чтобы специалисты социальной сферы могли повысить свою квалификацию и стать настоящим профессионалов в своём деле.

Кадровая политика в социальной сфере жизни общества еще не оформилась, что свидетельствует о тяжелом положении социальной службы, она ведет своё функционирование не достаточно эффективно.

# Заключение

До недавнего времени в России на федеральном уровне отсутствовала целенаправленная стратегия развития благотворительности как элемента социальной политики. Одобрение в июле 2009 года Правительством Российской Федерации Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации сформировало базу для совместной деятельности органов государственной власти, местного самоуправления и структур гражданского общества по развитию этих важных элементов социальной политики. В этой связи назрел вопрос о квалификации кадров и возможности их функционирования в данной системе общественной жизни.

Поддержка экономических, политических и социальных условий есть базис для стабильности общества. Любые изменения в одной из этих сфер сразу же отражается на других. Как мы знаем из истории, игнорирование этих связей ведёт к социальной дестабилизации.

С другой стороны, изменения в этой структуре необходимы для успешного развития общества. Улучшение жизненных условий населения – вот чаще всего цель реформ. Но в России жизненные условия различных групп изменились к худшему. В свете этих перемен потребность в социальной поддержке населению резко возросла, и продолжает расти по сей день.

Исходя из этого в настоящее время нарастает необходимость в подготовке специалистов для работы в социальной сфере, уровень их подготовки должен быть высоким, чтобы помогать людям находить выход из сложившейся для них трудной ситуации.

Общий анализ показал, что службы социальной помощи являются неотъемлемой частью социальной политики современного Российского государства. Необходимость подготовки кадров для этих служб – вопрос, не требующий обсуждения, их эффективность – проблема современной России.

Главным фактором эффективности института социальной защиты в России в настоящее время является потенциал используемых кадров для социальной защиты для населения.

Проведя исследование и изучив проблемные вопросы в данной сфере были сделаны следующие выводы, при помощи которых происходит объективное оценивание сложившейся ситуации с системой социальной защиты Астраханской области:

На сегодняшний день кадровая политика в стране находится в стадии разработки. Государственными органами власти еще не сформирован комплекс мер по регулированию и подготовке кадрового потенциала работников социальной службы.

Сфера социальной защиты населения в Астраханской области постепенно развивается. Министерство социального развития и труда является правопреемником департамента труда и социального развития Астраханской области и комитета по делам семьи, детства и молодежи Астраханской области в семейной политике в части социальной поддержки семьи, материнства и детства. Министерством социального развития и труда осуществляется координация и контроль деятельности находящегося в его ведении агентства по занятости населения Астраханской области.

Служащие управления социальной защиты не проходят своевременно курсы повышения квалификации, что сказывается на уровне их компетенции как специалистов в данной сфере. Кадровый резерв, который формируется при Министерстве социального развития и труда Астраханской области, функционирует, но кадры составляющие его основу по большей мере профессионально не совсем подготовлены для работы в данной сфере. В Астраханском регионе в настоящее время кадровая политика еще полностью не оформилась, что несомненно отрицательно сказывается на функционирование кадровых служб. Выявлено, что подготовка кадров ведётся не в полной мере. Специалисты повышают свою квалификацию очень редко, что сказывается на их профессионализме.

Кадровый резерв формируется в основном из молодых специалистов. Несмотря на то, что кадровый резерв сформирован кадры, входящие в него не компетентны в связи отсутствием стажа работы в данной сфере трудовой занятости, это обусловлено тем, что в резерве в основном находится молодежь. Отмечается недостаток кадров с юридическим образованием, что обусловлено низким уровнем заработной платы.

Подводя итоги, отметим, что в структуре и функционировании социальных служб Астраханской области следует проводить изменения, благодаря которым функционирование данного министерства будет более профессиональным.

Необходимо реформирование, прежде всего самого подхода к деятельности социальных ведомств, также особое внимание стоит уделить формированию кадровой политики. Чётко структурированная кадровая политика – залог успеха жизни общества.

**Литература**

1. Адамская Л. В. Актуальные проблемы развития и управления кадровым потенциалом образования в современной России. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук. – М., 2008.
2. Кремнева, Т. А. Подготовка социальных работников за рубежом // Социальная работа. М.,– 2005. - №1.
3. Кувшинова Е.Е. Формирование механизма социальной политики в Российской Федерации: тенденции и противоречия. Дис. … канд. ист. наук. Саратов, 1999.
4. Кузьмин, К. В., Сутырин, Б. А. История социальной работы за рубежом и в России. - Екатеринбург , 2002.
5. Лебедева Л.Ф. США: государство и социальная политика. М.: Социальная энциклопедия. - М., 2000.
6. Морозова Н., Зуева С., Чидилян Е., Филатова Е. Система подготовки социальных работников // Социальная работа. - М., 2004.
7. Нойфельд, И.П. Методы социальной работы. - М., 2003.
8. Основы кадрового менеджмента. - Краснодар, 1999.
9. Павленок, П. Д. Теория, история и методика социальной работы: изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005.
10. Положение о министерстве Социального развития и труда Астраханской области.
11. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика. - М., 2004.
12. Социологический словарь / Сост. Елсуков А.Н., Шульга К.В; Науч. ред. Соколова Г.Н.,. Писаренко И.Я; Редкол.: Давидюк Г.П. (отв. ред.) и др. – Минск, 2004.
13. Теория кадровой политики, - Киев, 2002.
14. Теория социального управления, - Киев, 2003.
15. Теория социальной работы/ Под. ред. проф. Холостовой Е. И.. - М.: Юристъ, 2007.
16. Территориальные социальные службы: теория и практика функционирования. – М., 2004.
17. Туринский В. Подготовка кадров в системе социальной защиты населения // Социальная работа. – 2003. - №3.
18. Управление трудовыми ресурсами/ О. П. Апостолов, Бляхман Л. С.,. Гендпер Г. Х. Под общей редакцией Костина Л. А. – М., 1999.

Чикарина Л.Я. Влияние социальной политики на адаптацию населения в условиях трансформации российского общества. – Краснодар: Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГУ «Объединение «Росинформресурс», 2009.

Чикарина Л.Я. Мобилизация социальных ресурсов в современных условиях//Вестник Краснодарской ассоциации работников социальных служб. Краснодар: Краснодарская Ассоциация работников социальных служб,- Краснодар 1999. - №2.

Чикарина Л.Я., Васильчиков В.М. Политико-правовые аспекты социальной защиты отдельных категорий граждан//Современная стратегия социально-экономического развития России: вопросы экономики и права. Коллектив авторов/Под ред. О.В. Иншакова, Г.Б. Клейнера, А.Ю. Архипова, В.И. Гайдука, С.М. Горлова, В.Ф. Лазовского, В.И. Нечаева, В.В. Сорокожердьева, Л.Я. Чикариной. – Краснодар: Изд-во Южного института менеджмента, 2009.

Шейдий М. В. Государственная кадровая политика в вопросах и ответах.- Орел, 2006.

1. Шишкина О.В. Развитие специалистов по социальной работе в процессе профессиональной подготовки // Отечественный журнал социальной работы. – 2006.
2. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика. - Краснодар, 2000.
3. Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная работа в России: профессиональная идентичность // социальные проблемы образования: методология, теория, технологии. - Саратов: СГТУ, 1999.
1. Адамская Л. В. Актуальные проблемы развития и управления кадровым потенциалом образования в современной России. –М., 2008 –C.63. [↑](#footnote-ref-1)
2. Адамская Л. В. Актуальные проблемы развития и управления кадровым потенциалом образования в современной России. –М., 2008.-С.68. [↑](#footnote-ref-2)
3. Нойфельд И.П. Методы социальной работы-М., 2003.-С.28. [↑](#footnote-ref-3)
4. Социологический словарь / Сост. Елсуков А.Н.,. Шульга К.В; Науч. ред. Соколова Г.Н.,. Писаренко И.Я; Редкол.: Давидюк Г.П. (отв. ред.) и др. – Минск, 2004.-С.117. [↑](#footnote-ref-4)
5. Холостова Е. И. Теория социальной работы. - М.: Юристъ, 2005.- С.132. [↑](#footnote-ref-5)
6. Холостова Е. И. Теория социальной работы. - М.: Юристъ, 2005.-С.134. [↑](#footnote-ref-6)
7. Территориальные социальные службы: теория и практика функционирования. М. 2004.-С.85. [↑](#footnote-ref-7)
8. Теория социальной работы. Под. Ред. Проф. Е. И. Холостовой.-М.: Юристъ, 2007.-С.156. [↑](#footnote-ref-8)
9. . Холостова Е. И Теория социальной работы. Учебник-М.,: Юрист.-2005.-С.158. [↑](#footnote-ref-9)
10. Положение о министерстве Социального развития и труда Астраханской области [↑](#footnote-ref-10)